ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. XXXI, 19 SECTIO G 1984

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Roman MROCZKOWSKI

Sytuacja prawna pracowników szkół wyższych w świetle ustawy z 4 V 1982 r.

Правовое положение работников высших учебных заведений в свете закона от 4 V 1982 г.

Rechtliche Lage der Hochschulmitarbeiter nach dem Gesetz vom 4. Mai 1982

I. ZAGADNIENIA OGÓLNE

1. Uwagi wstępne

Ustawodawca dał wyraz prawnej integracji całej społeczności akademickiej w części ogólnej ustawy z 4 V 1982 r. o szkolnictwie wyższym[1] w art. 1 ust. 2, stwierdzając: „Szkoły wyższe są samorządnymi społecznościami nauczycieli akademickich, studentów i innych pracowników szkoły." W odniesieniu do pracowników dał wyraz tej zasadzie w tytule działu IV, używając wspólnego określenia „pracownicy szkoły", z czego należy wnioskować, że wszyscy, bez wyjątku, pracownicy szkoły wyższej stanowią jedną społeczność.[2]

---

[1] Dz. U. nr 14, poz. 113.

[2] Omawiana problematyka w odniesieniu do poprzedniego stanu prawnego doczekała się szeregu opracowań, a m. in.: M. Jaroszyński: *Prawo pracowników naukowych,* Wrocław 1971, s. 697; *id.: Nauczyciele akademiccy,* „Państwo i Prawo" 1972, z. 8—9, ss. 3—19; Z. Leoński: *Problematyka ujednolicenia sytuacji prawnej pracowników nauki,* „Życie Szkoły Wyższej" 1981, z. 3; *id.: Status prawny nauczyciela akademickiego,* [w:] *Model prawny szkoły wyższej a zasady zarządzania, Materiały z sesji naukowej 15—17 X 1979,* Pod red. Z. Leońskiego, UAM, Poznań 1980, ss. 59—74.

Włączenie podstawowych przepisów regulujących stosunki pracy i ubezpieczenia społecznego pracowników szkół wyższych — całościowo lub częściowo — do ustawy o szkolnictwie wyższym doprowadziło do uchylenia między innymi ustawy z 27 IV 1972 r. *Karta praw i obowiązków nauczyciela.*[3] Jednakże ustawodawca nie uregulował całościowo w ustawie wszystkich zagadnień w zakresie stosunków pracy występujących w szkolnictwie wyższym, pozostawiając szereg nawet ważnych kwestii do normowania w zapowiedzianych przepisach wykonawczych, a także odsyłając do statutu szkoły wyższej, do Karty Nauczyciela[4], do kodeksu pracy, a nawet do ustawy o instytutach naukowych, a w zakresie stosunków pracowniczego ubezpieczenia społecznego — głównie do ustawy z 23 I 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin; w odniesieniu zaś do tzw. innych pracowników w ustawie znalazło się szereg odesłań do układów zbiorowych pracy. Taka struktura źródeł prawa stwarza w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę nauczycieli akademickich konieczność stosowania Karty Nauczyciela na podstawie art. 148 ust. 2 ustawy.

Niejednoczesne wprowadzenie w życie aktów prawnych wykonawczych do ustawy z dniem 1 IX 1982 r. oraz znaczne opóźnienie — z rocznym terminem końcowym — wprowadzenia w życie statutu szkoły wyższej, który powinien również regulować niektóre aspekty stosunków pracy, między innymi nauczycieli akademickich, spowoduje znaczne opóźnienie w realizacji ustawy o szkolnictwie wyższym. W ten sposób termin jej rzeczywistego wejścia w życie ulegnie znacznej zwłoce.

2. Grupy pracownicze

Szkoły wyższe zatrudniają pracowników. Ich zadania w ramach funkcji szkoły wyższej wyznaczają im pozycję prawną, społeczną i ekonomiczną w szkole wyższej.

Ustawa w art. 130 wprowadza podział pracowników na dwie zasadnicze grupy: nauczycieli akademickich oraz tzw. innych pracowników. Do pierwszej grupy należą według zamkniętego katalogu: pracownicy naukowo-dydaktyczni, dydaktyczni oraz naukowi. Określenie grupy ostatniej, tj. pracowników „naukowych" budzi zastrzeżenia, gdyż ich zadania i obowiązki nie ograniczają się do prowadzenia badań naukowych. Brak jest, moim zdaniem, uzasadnienia merytorycznego do kontynuowania tradycyjnego podziału nauczycieli akademickich na wskazane grupy pracownicze,

---

[3] Dz. U. nr 16, poz. 114 z późn. zm.

[4] Dz. U. nr 3, poz. 19.

wszyscy bowiem są nauczycielami akademickimi i z tego względu dalszy podział jest zbędny, nawet z punktu widzenia społecznego niewskazany.

Do grupy pracowników „innych" ustawa zalicza: naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, pracowników bibliotecznych i dokumentacji naukowej (część ich zaliczono do nauczycieli akademickich), służby zdrowia, administracyjno-ekonomicznych, pracowników obsługi oraz bliżej nie określonych „pozostałych", przy czym katalog tej grupy nie jest zamknięty.

II. NAUCZYCIELE AKADEMICCY

1. Kryteria i warunki nawiązania stosunku pracy

Wymagania ustawy co do zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego nie zostały jednolicie określone.[5] Artykuł 132 ustawy zawiera takie wymagania w odniesieniu do pracowników naukowo-dydaktycznych oraz z mocy art. 181 ust. 2 i art. 132 — do naukowych. W odniesieniu do dydaktycznych zgodnie z art. 176 ust. 2 ustawy wymagania te określa Minister Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki w uzgodnieniu z Radą Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Kandydatom na te stanowiska pracy stawia się wymagania takie, jak wysoki poziom moralny, posiadanie kwalifikacji naukowych albo artystycznych, dydaktycznych oraz umiejętności wychowawczych i innych, odpowiadających kierunkowi naukowemu oraz ogólnemu zakresowi działania szkoły wyższej. Wprowadzono regułę, że dodatkowe wymagania mogą określić ministrowie (art. 140).

Organy szkoły wyższej, jako adresat tego przepisu, powinny, moim zdaniem, prowadzić ostrą selekcję kandydatów na obsadzenie stanowisk pracy w tej grupie pracowników, dokonując selekcji w świetle tych wymagań ze szczególnym ich uwzględnieniem przy podejmowaniu decyzji o awansach na wyższe stanowiska pracy i nadawaniu stopni i tytułów naukowych. Konieczne jest eliminowanie stopniowo ze składu tej grupy pracowników tych jednostek, które nie odpowiadają ustawowym wymaganiom, zawartym w art. 132 ustawy. W świetle zasady autonomii szkoły wyższej (a nie szkolnictwa wyższego), postępowanie w tym zakresie powinno być przeprowadzane wyłącznie w ramach uczelni na zasadzie wyłączności organów szkoły wyższej z wyłączeniem innych organów (minister, CKK, Rada Główna) na podstawie merytorycznej oceny kandydata lub pracownika na określone stanowisko pracy, z udziałem pracowni-

---

[5] Por. A. Chobot: *Zawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1973, z. 2.

ków przedstawicieli wszystkich uczelni w Polsce o odpowiednich kwalifikacjach merytorycznych. W związku z tym nasuwa się wniosek o zniesienie wszelkich pozauczelnianych organów działających w tym zakresie w szkolnictwie wyższym i w nauce polskiej.

Ustawa nie akcentuje, moim zdaniem, w odpowiedni sposób tego pierwszego progu, jakim jest przyjęcie kandydata na pracownika. Należy więc w odpowiedni sposób uregulować tę kwestię w statucie szkoły wyższej bądź też w przepisach wykonawczych innego rodzaju.

Stosowanie terminowych stosunków pracy (na czas określony) nie zabezpiecza dostatecznie szkoły wyższej przed przeciętnością poziomu kwalifikacji nauczycieli akademickich. Należy więc położyć akcent na merytoryczną pracę (dydaktyczną i naukową) z tzw. młodymi nauczycielami akademickimi i nie dopuszczać, w miarę możliwości, do osiągania końsowego terminu, na jaki został nawiązany stosunek pracy.

2. Nawiązanie stosunku pracy

Następuje ono nie zawsze na podstawie mianowania, a w zależności od stanowiska pracy z woli obu stron nawiązanie takie może nastąpić bezterminowo, czyli na stałe (profesorowie i docenci zgodnie z art. 161 ustawy oraz adiunkci po przewodzie kwalifikacyjnym, zgodnie z art. 164 ust. 6), lub na czas określony (stosunek pracy terminowy) z pozostałą grupą pracowników naukowo-dydaktycznych, tj. adiunktów, starszych asystentów, asystentów i asystentów stażystów, zgodnie z art. 164 ustawy.

W ten sposób ustawodawca przyjął za podstawę powstania stosunku pracy mianowanie z nielicznymi wyjątkami (np. art. 160 ust. 1 i n.) i pod względem kryterium czasu trwania tego stosunku prawnego zróżnicowanie na dwie grupy: pracowników, których stosunek pracy daje względną stabilizację ich sytuacji życiowej, oraz pracowników, którzy mogą znaleźć się w tej grupie, jeżeli w określonym terminie spełnią wymagania stawiane przez ustawę pod względem merytorycznym, a więc uzyskają odpowiednie kwalifikacje dydaktyczne i naukowe.

To rozwiązanie w zestawieniu z poprzednim stanem prawnym (ustawa z 5 XI 1958 r. o szkolnictwie wyższym) [6], stanowi, moim zdaniem, regres; w odniesieniu do adiunktów wprowadzono bowiem od 1 X 1982 r. destabilizację stosunków pracy pracowników z reguły o długim okresie zatrudnienia i stosunkowo wysokich kwalifikacjach zawodowych, co może spowodować ujemny wpływ na wykonywanie przez nich obowiązków. Adiunkci stanowią znaczny „kapitał społeczny", nagromadzony w wyni-

[6] Jedn. tekst Dz. U. 1973, nr 32, poz. 191.

ku działań wieloletnich na podstawie założeń poprzednio obowiązującej ustawy z 5 XI 1958 r. o szkolnictwie wyższym; liczbowo jest to grupa znacząca; stanowią oni duży potencjał dydaktyczny i naukowy.[7]

3. Ustanie stosunku pracy

W tym względzie omawiana ustawa nie przyniosła znaczących zmian w porównaniu z poprzednim stanem prawnym. Stosunek pracy niezależnie od czasu trwania — terminowy i bezterminowy — może ulec rozwiązaniu z woli obu stron bądź też z woli jednej ze stron, a więc:

1) przez rozwiązanie na podstawie porozumienia bądź też z woli jednej ze stron przez wypowiedzenie albo przez rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym (rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy);

2) z przyczyn zawinionych, wymienionych w katalogu zawartym w art. 169 ust. 1 pkt 7, albo z przyczyn niezawinionych, przewidzianych w art. 169 ust. 1 pkt 1 do 6 ustawy;

3) przez wygaśnięcie z mocy prawa z przyczyn wymienionych w art. 170 ustawy.

Wśród przyczyn rozwiązania (ustania) stosunku pracy z nauczycielem akademickim utrzymano w ustawie również osiągnięcie przez nauczyciela akademickiego określonego wieku (70 albo 65 lat), z czym trudno pogodzić się ze względu na podstawową zasadę prawa do pracy w PRL, która w swej treści nie zawiera takiego warunku, jak określenie górnej granicy wieku w realizacji tej zasady.

Aktywność zawodowa — także nauczyciela akademickiego — nie kończy się z osiągnięciem oznaczonej granicy wieku, również dla wszystkich ludzi bez względu na predyspozycje psychofizyczne do wykonywania pracy. Żywotność i aktywność człowieka jest zjawiskiem indywidualnym. Dlatego rozwiązanie prawne zaprezentowane w ustawie moim zdaniem nie odpowiada społecznym oczekiwaniom i wymaganiom, może bowiem prowadzić do eliminowania jednostek jeszcze w pełni zdolnych do pracy nauczycielskiej i naukowej (twórczej). Z tych względów należało przyjąć takie rozwiązanie prawne, które umożliwiałoby kontynuowanie pracy takim pracownikom na podstawie stosunku pracy, a nie wyłącznie poza nim. Otrzymywanie świadczeń z tytułu pracowniczego ubezpieczenia społecznego — nawet w wysokości pełnego wynagrodzenia za pracę — nie rozwiązuje tej ważnej kwestii społecznej, chodzi bowiem o umożliwienie realnego świadczenia pracy tym, którzy mogą i chcą jeszcze tworzyć.

---

[7] Por. R. Poliński: *Problemy młodej kadry naukowo-dydaktycznej*, „Życie Szkoły Wyższej" 1971, z. 10 s. 17 i n.; H. Szarras: *Kształcenie kadr naukowych w szkolnictwie wyższym w świetle badań*, „Życie Szkoły Wyższej" 1972, z. 4—5.

III. STATUS PRAWNY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

1. Obowiązki

Status prawny nauczyciela akademickiego jest określony treścią stosunku pracy, łączącego go ze szkołą wyższą. Na sytuację prawną nauczyciela akademickiego składają się jego obowiązki i prawa pozostające w korelacji z prawami i obowiązkami szkoły wyższej.[8] Wykonywanie omawianych obowiązków stanowi prawny środek realizacji funkcji organizacyjnej prawa w szkole wyższej. Zadania tych szkół realizowane są w szczególności przez pracowników naukowo-dydaktycznych w rozumieniu art. 144 ustawy.

Przepis ten ma trzy zakresy podmiotowe (trzy grupy adresatów), a mianowicie: 1) ogólny, obejmujący cztery punkty, w których mieści się niepełny katalog obowiązków, na co wskazuje określenie „w szczególności ; 2) ograniczony do określonych stanowisk pracy (profesorowie i docenci), a polegający na obowiązku udzielania pomocy wszechstronnej przez nich innym pracownikom w zdobywaniu kwalifikacji; 3) ograniczony do pracowników wykonujących funkcje kierownicze, polegający na stwarzaniu właściwych warunków pracy dla wszystkich pracowników w obrębie danej jednostki organizacyjnej, np. całej szkoły wyższej, wydziału, katedry, zakładu, instytutu.

Katalog obowiązków nauczyciela akademickiego, będącego pracownikiem naukowo-dydaktycznym, został w art. 144 ustawy tradycyjnie ujęty i nie nasuwa zastrzeżeń z punktu widzenia potrzeb praktyki. Natomiast niewykonywanie tych obowiązków przez pracowników ustabilizowanych względem grupy pracowników nie ustabilizowanych nasuwa zastrzeżenia. W praktyce polskiego szkolnictwa wyższego panuje bowiem błędne przekonanie, że praca dydaktyczna, wychowawcza, naukowa lub organizacyjna nie może być z reguły pod względem jakości kwestionowana przez przełożonych a ocena jej nie może być ujemna dla pracownika, jeżeli nawet istnieją przesłanki do kwestionowania jakości tej pracy. To przekonanie wynika z błędnego założenia, że pracownik już ustabilizowany (profesor, docent i inni) nie wykonuje innej pracy niż dobrą. Taki pogląd, sprzeczny z intencjami ustawodawcy, bywa w wielu przypadkach źródłem miernych wyników pracy nauczycieli akademickich w każdym jej rodzaju, a więc dydaktycznej, wychowawczej, naukowej i organizacyjnej. Ten stan rzeczy należy zmienić także przez odpowiednie uregulowanie tej problematyki.

Nie można nie zauważyć regresu w dziedzinie regulacji wielkości normy czasu pracy w odniesieniu do pracowników naukowo-dydaktycznych.

[8] Leoński: *Status prawny nauczyciela...*, s. 59 i n.

Mianowicie w art. 145 i 146 w związku z art. 192 ustawy wyrażono obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych w tzw. godzinach ponadwymiarowych sięgających 1/3 wielkości normy podstawowej bez zgody pracownika, a za jego zgodą nawet w wymiarze 2/3 wielkości wskazanej w art. 145 ustawy. Oczekiwania społeczne w tym zakresie szły raczej w odwrotnym kierunku, mianowicie w kierunku ustalenia dla tych pracowników jednolitego wymiaru 250 godzin zajęć dydaktycznych wobec ogólnego trendu skracania czasu pracy. Ustawodawca zastosował odmienne rozwiązanie. W takiej sytuacji pracę ponadwymiarową w praktyce należy stosować bardzo rozważnie tylko wówczas, gdy rzeczywiście istnieją „szczególne wypadki" w rozumieniu ustawy. Stosowanie ponadwymiarowego obciążenia pracą w szkołach wyższych powinno być obwarowane odpowiednimi sankcjami, między innymi ekonomicznymi — przez znaczne zwiększenie wynagrodzenia za pracę wykonywaną w tych godzinach. Niestety ustawodawca na razie nie przewidział tego zabezpieczenia przed nadmiernym obciążeniem pracowników naukowo-dydaktycznych pracą pozawymiarową w szkołach wyższych. Nasuwa się przeto postulat dokonania tego w przepisach wykonawczych do ustawy.

2. Prawa wynikające ze stosunku pracy

Koniecznym elementem treści stosunku pracy są prawa pracownika. W odniesieniu do omawianej grupy pracowników ujęty w ustawie katalog ich praw jest pełny (art. 148—155 i art. 183—191).

Do podstawowych praw pracownika naukowo-dydaktycznego według ustawy należą: 1) prawo do wynagrodzenia za pracę, 2) prawo do urlopu wypoczynkowego, 3) prawo do urlopu na poratowanie zdrowia, 4) prawo do urlopów w celach naukowych, artystycznych, kształcenia zawodowego, 5) prawo do kształcenia zawodowego na koszt szkoły wyższej, 6) prawo do dodatkowej powierzchni mieszkalnej, 7) prawa nauczycieli akademickich jako twórców.

Charakterystykę uprawnień pracownika naukowo-dydaktycznego należy rozpocząć od stwierdzenia, że ustawodawca rozszerzył ich katalog, a w niektórych sytuacjach zwiększył możliwości korzystania z nich ze środków finansowych i organizacyjnych szkoły wyższej (państwa).

Prawo do wynagrodzenia za pracę. Sposób regulacji prawa wynagrodzenia za pracę pracowników szkół wyższych nasuwa zastrzeżenia, gdyż nie uregulowano w ustawie zasad wynagradzania, lecz poprzestano, jeżeli chodzi o nauczycieli akademickich, na odesłaniu do ustawy z 26 I 1982 r. Karta Nauczyciela, a w odniesieniu do innych pra-

cowników na odesłaniu do przepisów wykonawczych albo do układów zbiorowych pracy.

P r a w o d o u r l o p u w y p o c z y n k o w e g o. W zakresie urlopów wypoczynkowych w ustawie nie dostrzega się znaczniejszych zmian w porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym. Utrzymano dotychczasowy wymiar tego urlopu, wynoszący 6 tygodni w ciągu roku (art. 150 ust. 1 ustawy). Nie rekompensuje on, moim zdaniem, wysiłku włożonego w ciągu całego roku akademickiego, a w porównaniu z innymi grupami pracowników tzw. sfery produkcyjnej i usługowej, wypada znacznie mniej korzystnie dla nauczycieli akademickich, których praca z reguły występuje we wszystkie dni tygodnia, a więc robocze i dni wolne od pracy dla innych grup pracowników (np. w soboty i niedziele).

Trudno zgodzić się z uzależnieniem nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego przez nauczyciela akademickiego od zdarzenia faktycznego, jakim jest „rozpoczęcie zajęć w danym roku akademickim" (art. 150 ust. 3 ustawy). Takie uregulowanie jest mniej korzystne od ogólnej reguły kodeksu pracy, który w art. 153 stanowi, że prawo do następnego i dalszych urlopów pracownik nabywa z dniem rozpoczęcia każdego kolejnego roku kalendarzowego, a więc bez uzależniania od faktu rozpoczęcia realizacji obowiązków, a tylko na skutek nadejścia określonego terminu. Dodać wypada, że „zajęcia nauczyciela (nie jest to właściwa terminologia) nie wyczerpują jego obowiązków zgodnie z art. 144 ustawy. Należałoby nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego uzależnić od nadejścia pierwszego dnia każdego roku akademickiego, którym z reguły jest dzień 1 października.

P r a w o d o u r l o p u z d r o w o t n e g o. W celach zdrowotnych ustawa utrzymuje prawo pracownika naukowo-dydaktycznego do przerwania wykonywania obowiązków (art. 151 ust. 4), jeżeli właściwy organ służby zdrowia stwierdzi, że jego stan zdrowia nie pozwala na kontynuowanie pracy, przy czym ta przerwa może trwać do 1 roku. Jedynym warunkiem nabycia tego uprawnienia jest zły stan zdrowia nauczyciela akademickiego stwierdzony przez właściwy organ społecznej służby zdrowia, na podstawie którego upoważniony organ szkoły wyższej (rektor) ma obowiązek zwolnienia takiego pracownika od obowiązków wynikających ze stosunku pracy na odpowiedni okres, nie dłużej jednak niż na 1 rok.

P r a w o d o p o d n o s z e n i a k w a l i f i k a c j i n a k o s z t s z k o ł y w y ż s z e j. Cennym z punktu widzenia interesów ogólnych (państwa) i indywidualnych (pracownika) jest zespół uprawnień pracowników naukowo-dydaktycznych skorelowanych z obowiązkiem stałego podnoszenia kwalifikacji i prowadzenia badań naukowych. Do tej grupy uprawnień należą udzielane w celu podnoszenia kwalifikacji urlopy płatne i bezpłatne, stanowiące cenne novum w ustawodawstwie nauczycieli akademi-

ckich. Urlopy te są płatne dla doktorantów, habilitantów oraz profesorów i docentów oraz doktorów habilitowanych.

Ważnym uprawnieniem pracowników naukowo-dydaktycznych jest również podnoszenie kwalifikacji na koszt szkoły wyższej. Stanowi to rozwinięcie zasady powszechnego prawa pracy, zawartej w art. 17 k.p., według której zakład pracy ma obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a zgodnie z art. 153 ust. 1 ustawy powinien on być realizowany na koszt szkoły wyższej (państwa). Takie ujęcie tego zagadnienia, oczekiwane przez nauczycieli akademickich od dawna, stwarza dogodną sytuację dla nich i przenosi częściowo ciężar kosztów z tym związanych na szkołę wyższą, stwarzając zachętę do zdobywania kwalifikacji, a między innymi stopni i tytułów naukowych.

P r a w o d o d o d a t k o w e j p o w i e r z c h n i m i e s z k a l n e j. Kolejnym nowym uprawnieniem typu socjalnego jest prawo do dodatkowej powierzchni mieszkalnej w postaci dodatkowej izby (art. 154 ustawy) bez zwyżki czynszu. Stanowi to kolejny czynnik zachęty do twórczej pracy dla pracowników naukowo-dydaktycznych bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów z tym związanych. Należy jedynie postulować, aby zapowiedziane w tym przepisie reguły przydziału doczekały się rychłej konkretyzacji i realizacji.

P o z o s t a ł e u p r a w n i e n i a. Do grupy pozostałych uprawnień, wynikających ze stosunku pracy, należą: prawo do odznaczeń (art. 185), prawo do jednorazowej odprawy emerytalnej (art. 186), prawo do nagrody jubileuszowej (art. 188), prawo do jednorazowego zasiłku na zagospodarowanie się (art. 190) oraz prawo do korzystania z ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami (art. 191), które obejmuje wszystkich pracowników szkoły wyższej oraz ich małżonków. Uprawnienia te nie wymagają w ramach węzłowych zagadnień prawnych dokładniejszego omówienia, bowiem nie nasuwają, przynajmniej na razie, trudności w wykładni.

3. Prawa wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego

Uprawnienia nauczyciela akademickiego wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego uregulowane zostały w omawianej ustawie częściowo w art. 156—159, a w pozostałym zakresie mają zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracowniczego ubezpieczenia społecznego.

Ustawodawca przyjął regułę, że ta grupa pracowników ma prawo do świadczeń na równi z innymi pracownikami, ze zmianami wynikającymi z omawianej ustawy (art. 156—159), w szczególności w zakresie prawa do emerytury albo renty inwalidzkiej. Odmienności te, dość korzystne, spro-

wadzają się do tego, że: 1) do podstawy wymiaru emerytury lub renty wliczą się również dodatki oraz wszystkie nagrody uzyskane przez pracowników naukowo-dydaktycznych za osiągnięcia zawodowe w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru emerytury lub renty; 2) przysługuje dodatek z tytułu pracy naukowo-dydaktycznej niezależnie od dodatku z tytułu odznaczeń państwowych w wysokości 20 albo 10% podstawowego świadczenia w zależności od zajmowanego stanowiska pracy, przy czym uprawnieniem tym zostali objęci także emeryci i renciści, którzy jako pracownicy naukowo-dydaktyczni stali się nimi przed wejściem w życie ustawy; 3) od dnia wejścia w życie ustawy, tj. od 1 IX 1982 r. działa rewaloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych: właśnie ta grupa zawodowa, jako pierwsza, doczekała się tego uprawnienia jako wyrazu sprawiedliwości społecznej.

V. ODPOWIEDZIALNOŚĆ DYSCYPLINARNA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich jest przewidziana za czyny (zachowanie się) uchybiające ich godności, naruszające normy współżycia społecznego lub rażące naruszenie obowiązków.

Ustawa (art. 71) dopuszcza możliwość powołania sądów koleżeńskich w szkołach wyższych, sądy te będą mogły rozpatrywać sprawy związane z etyką zawodu nauczyciela akademickiego. Przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 195) nawiązują do art. 71 ustawy, dotyczącego etyki zawodu nauczyciela akademickiego.

W katalogu kar dyscyplinarnych (art. 196) wątpliwości może budzić kara „zwolenienia z pracy" nauczyciela akademickiego, rozwiązanie stosunku pracy — nie „zwolenienie" — z nauczycielem akademickim na podstawie art. 169 ust. 1 pkt 7 ustawy jest już dostatecznie dolegliwą sankcją. Każdy obywatel, także nauczyciel akademicki, ma prawo i obowiązek do życia z własnej pracy, a więc powinien ją podjąć i pełnić niezależnie od sposobu, który doprowadził do jej utraty w szkole wyższej, koniecznie zgodnie z nabytymi kwalifikacjami. Kara ta została mechanicznie przejęta przez ustawodawcę z poprzedniego stanu prawnego, a na jej utrzymaniu zaważył zbytni tradycjonalizm w myśleniu, bez uwzględnienia bardziej humanitarnych przesłanek i dorobku socjalistycznego ustawodawstwa pracy. Powinno ono uwzględniać rozwiązania prawne wyeliminowujące utratę pracy jako sankcję z tytułu zawinionego zachowania się pracownika. Można mieć nadzieję, że uwzględniając właśnie te przesłanki, przepis prawny, zawierający tę karę dyscyplinarną, stanie się w praktyce martwą literą.

Trafne umiejscowienie drugiej instancji komisji dyscyplinarnej przy

Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego wzmacnia gwarancje niezawisłości tejże komisji w zakresie orzekania (art. 200 ust. 1 ustawy).

Pozostałe przepisy, dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej, nie nasuwają, moim zdaniem, szczególnych uwag co do meritum i sposobu uregulowania; były one znane w poprzednim stanie prawnym i praktyka zweryfikowała je pod kątem przydatności.

VI. SYTUACJA PRAWNA INNYCH PRACOWNIKÓW SZKOŁY WYŻSZEJ

1. Jest to grupa zróżnicowana pod względem rodzaju, stanowiska pracy, zadań wyznaczonych w ramach funkcji szkoły wyższej oraz posiadanych kwalifikacji. Do nich zgodnie z art. 130 ust. 3 ustawy zaliczono: pracowników naukowo-technicznych, pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników bibliotecznych i dokumentacji naukowej, z wyjątkiem pracowników wymienionych w art. 131 ust. 3, pracowników służby zdrowia, pracowników administracyjno-ekonomicznych oraz pracowników obsługi i tzw. pozostałych pracowników. W aspekcie prawnym ustawodawca zaprezentował w odniesieniu do tej grupy swoisty sposób regulacji stosunków pracy w ustawie, wyłączając regulację stosunków ubezpieczenia społecznego. Mianowicie ograniczył się do wymienienia stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i sposobu powstania stosunku pracy oraz niektórych tylko uprawnień tych pracowników.

2. Nawiązanie stosunku pracy z „innymi" pracownikami szkoły wyższej w rozumieniu art. 130 ustawy — z wyjątkiem bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w art. 141 i 142 ustawy, którzy w myśl art. 131 ust. 3 są pracownikami naukowo-dydaktycznymi — następuje na podstawie umowy o pracę. Ich stosunek pracy jest uregulowany przepisami powszechnego prawa pracy (przede wszystkim kodeksu pracy), z wyjątkiem tych kwestii, które uregulowała omawiana ustawa.

3. Do tych uregulowanych spraw w ustawie o szkolnictwie wyższym należą: wymagania kwalifikacyjne, określenie stanowisk pracy oraz niektóre uprawnienia pracowników, jak: prawo do jednorazowej odprawy emerytalnej (art. 186), prawo do nagrody jubileuszowej (art. 188) oraz prawo do korzystania z ulgi taryfowej przy przejazdach koleją, rozszerzone na małżonków (art. 191). Poza wymienionymi uprawnieniami, przysługującymi wszystkim pracownikom szkoły wyższej, mogą oni nabyć prawo do świadczeń z funduszów: nagród, socjalnego i mieszkaniowego, jednakże po spełnieniu określonych wymagań wymienionych w odrębnych przepisach prawnych. W pozostałym zakresie stosunki pracy całej grupy pracowników szkoły wyższej, zwanych „innymi" w odróżnieniu od

nauczycieli akademickich, są przedmiotem regulacji aktów prawnych wykonawczych do ustawy (art. 207 ust. 5, art. 209, art. 211 ust. 1), układów zbiorowych pracy (art. 212 ust. 2), przepisów odrębnych (art. 210 ust. 3) oraz przepisów kodeksu pracy i przepisów wykonawczych do niego, zgodnie z art. 5 i 298 k.p. Do czasu wydania przepisów wykonawczych i zawarcia nowych układów zbiorowych pracy, przewidzianych art. 228 ustawy, pozostają w mocy przepisy dotychczasowe, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami ustawy.

4. W konkluzji należy stwierdzić, że regulacja stosunków pracy „innych" pracowników w szkole wyższej jest bardziej skomplikowana w porównaniu z regulacją stosunków pracy nauczycieli akademickich ze względu na stosunkowo złożoną strukturę źródeł prawa w tym zakresie. Ponadto jest zbyt fragmentaryczna, gdyż poza deklaracją zawartą w art. 1 ust. 2 ustawy, głoszącą, że stanowią oni grupę wchodzącą w skład społeczności akademickiej, uregulowanie ich stosunków pracy w rzeczywistości ma miejsce poza omawianą ustawą. Także rozdział 5 ustawy, obejmujący art. 182—194, zatytułowany niezręcznie „Postanowienia wspólne", oprócz trzech uprawnień z dziedziny wynagrodzenia za pracę i zapowiedzią utworzenia trzech funduszów (nagród, socjalnego i mieszkaniowego), nie odnosi się do innych pracowników w rozumieniu ustawy. Może to stanowić utrudnienie w wykładni prawa w tej dziedzinie.

VII. POZYCJA PRAWNA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM

Zgodnie z deklaracją zawartą w art. 1 ust. 1 ustawy, szkoły wyższe są państwowymi jednostkami organizacyjnymi. Ich działalność jest zgodna z Konstytucją PRL, a w myśl art. 84 Konstytucji obywatele, a przede wszystkim pracownicy, mają prawo zrzeszania się między innymi w związki zawodowe. Potwierdza to ustawa z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych. Ustawa z 4 V 1982 r. o szkolnictwie wyższym w sposób odmienny niż poprzednia ustawa z 27 IV 1972 r. *Karta praw i obowiązków nauczyciela* — uregulowała pozycję prawną organów związkowych występujących w szkołach wyższych. Pominięto unormowanie tej ważnej społecznie problematyki, odsyłając do porozumień jakie mają być zawarte pomiędzy Ministrem Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki (ministrami) a bliżej nie określonymi związkami zawodowymi, bez sprecyzowania, o jakie organy związkowe chodzi. Nie jest to więc całościowa regulacja podstawowych stosunków istniejących w szkołach wyższych, pomiędzy szkołą wyższą (organami szkolnictwa wyższego) a organami określonego związku zawodowego oraz między pracownikami jako członkami związku

zawodowego a szkołą wyższą. Czasowe zawieszenie działalności związków zawodowych, a także przejściowa ich likwidacja na podstawie ustawy z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych, nie dały podstawy do pominięcia regulacji prawnej tej problematyki.

Uregulowanie chociażby podstawowych kwestii w tym względzie było potrzebne ze względu na odmienności pozycji szkoły wyższej w infrastrukturze społecznej państwa. Ustawodawca nie spełnił w tym zakresie oczekiwań społeczności akademickiej, a przede wszystkim pracowników szkół wyższych. Brak w ustawie przynajmniej przepisu stwierdzającego, że szkoła wyższa ma obowiązek współdziałania z organami związku zawodowego w zakresie szeroko pojętych spraw pracowniczych, jest dużym uchybieniem w tworzeniu prawa o szkołach wyższych (szkolnictwie wyższym).

Inaczej postąpił ustawodawca w odniesieniu do organów związków zawodowych jako reprezentacji ogólnokrajowej. Mianowicie wprowadzono obowiązek zawarcia szeregu porozumień co do różnych spraw przez Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki (ministrów). Przewidziano aż 20 takich porozumień w następujących przepisach ustawy: art. 143 ust. 1, art. 145 ust. 3, 7 i 8, art. 147, art. 148 ust. 3, art. 149 ust. 3, art. 151 ust. 4 i 5, art. 152 ust. 2, art. 153 ust. 2, art. 187 ust. 4, art. 193, art. 207 ust. 5, art. 209, art. 211 ust. 1. Nadto mówi się również o przeprowadzeniu konsultacji w formie zasięgnięcia opinii organu związkowego (art. 204). W takiej sytuacji szereg istotnych kwestii dla życia społeczności akademickiej nie będzie poddanych kontroli społecznej przez związki zawodowe. Pozostawienie takich spraw poza zasięgiem tej kontroli budzi zastrzeżenia przy regulacji tego istotnego dla społeczności akademickiej zagadnienia.

Instytucja „porozumienia" przewidziana w ustawie, jako narzędzie prawne realizacji współdziałania organów administracji państwowej i organów szkoły wyższej z organami związków zawodowych, jest najwłaściwsza. Porozumienie takie jest zgodnym między stronami (podmiotami) oświadczeniem woli osób biorących udział w rokowaniach, których przedmiotem może być określona w prawie sprawa pracownicza, odnosząca się do całej społeczności akademickiej lub określonej grupy pracowniczej, a nawet sprawa indywidualna pracownika.

Brak konsensu jednej ze stron, np. ministra albo rektora, lub właściwego organu związku zawodowego (przedstawicielstwa związkowego) w szkole wyższej, co do uzgodnienia stanowisk w określonej sprawie powoduje niedojście do zawarcia porozumienia między stronami i konieczność dalszych rokowań z zastosowaniem środków prawnych przewidzianych ustawodawstwem powszechnym. Dotyczy to między innymi spraw wymagających wydania przepisów wykonawczych do omawianej ustawy.

Za takim pojmowaniem „porozumienia ze związkami zawodowymi”, jako instytucji prawnej ustawy o szkolnictwie wyższym, przemawia zasada pozytywnego współdziałania ruchu związkowego z państwem (jego organami).

Wyposażenie organów związkowych w tej dziedzinie w tak skuteczny — w rozumieniu prawnym — środek w dziedzinie stosunków pracy wzmacnia w sposób istotny pozycję ruchu związkowego jako rzeczywistego partnera w społeczeństwie i daje gwarancję utrwalenia tej pozycji w interesie ogólnym i jednostkowym.

Ustawa nie wyposaża jednakże organów związkowych w takie uprawnienia w sprawach pracowniczych w tak istotnych kwestiach, jak: opiniowanie pracowników (art. 133), postępowanie kwalifikacyjne pracowników (art. 135 i art. 136), realizacja prawa do dodatkowej powierzchni mieszkalnej (art. 154), dodatków do emerytury (art. 158), zatrudniania kontraktowego profesorów i docentów (art. 163), wydawania przepisów o orzeczeniach lekarskich (art. 169 ust. 3), wreszcie ustalanie kwalifikacji przy zatrudnianiu pracowników (art. 176).

Pominięcie przy podejmowaniu decyzji w tych istotnych kwestiach związkowej reprezentacji pracowników byłoby niezgodne z funkcją obronną ruchu związkowego we współczesnym społeczeństwie ludzi pracujących.

РЕЗЮМЕ

Закон от 4 V 1982 г. о системе высшего образования ПНР одновременно с правовым регулированием организации высших учебных заведений нормирует трудовые правоотношения преподавателей школ и частично других работников системы высшего образования.

Модифицирован ряд правовых институтов трудового правоотношения и правоотношения социального обеспечения, в том числе установления и расторжения трудового правоотношения, что, по замыслу законодателя, может способствовать повышению уровня реализаций функций высших учебных заведений.

ZUSAMMENFASSUNG

Mit der rechtlichen Regelung des Hochschulsystems auf Grund des Gesetzes vom 4. Mai 1982 über das Hochschulwesen wurde in diesem Gesetz auch das Arbeitsverhältnis der Hochschullehrer in seiner Gesamtheit sowie fragmentarisch auch das der anderen Mitarbeiter an Hochschulen geregelt.

Änderungen unterlag eine Reihe von Rechtsinstituten über das Arbeitsverhältnis und das Sozialversicherungsverhältnis, einschliesslich Aufnahme und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die nach Absicht des Gesetzgebers einen Fortschritt in der Höherstellung der Funktionen der Hochschulen in der VR Polen mit sich bringen können.